

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第75號

原告 卓建文

訴訟代理人 吳栩臺律師

被告 日商丸紅國際股份有限公司電力專案分公司

法定代理人 室家健

訴訟代理人 廖家伶律師

蔡儀律師

湯千慧律師

孫德至律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提繳新臺幣19,896元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之12，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣19,896元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年4月10日起至113年12月31日止受僱於被告，擔任文書管理人員，離職當月薪資為新臺幣(下同)41,600元，原告到職後與被告簽立共4份勞動契約書(下稱系爭契約)，服務期間及約定薪資均詳如附表所示。詎於113年12月31日起，被告決定不再與原告簽立第5份勞動契約，且稱兩造屬定期契約關係，期滿後離職即無任何資遣費及預告工資，嗣後被告亦無給付任何與遣散相關款項予原告，原告遂於114年2月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於

01 同年3月13日在桃園市群眾服務協會進行調解，惟因兩造未
02 能達成共識以致調解不成立。

03 (二)依最高法院110年度台上字第17號、臺灣基隆地方法院112年
04 度勞訴字第18號等民事判決，原告從事之工作為文書管理人員，對被告而言自屬持續且繼續性工作，又被告名稱為「電力專案分公司」，就被告業務性及營運情形，即係專門處理
05 「電力專案」，即原告所處理「電力專案」文書作業，對被告
06 當具持續性需要，原告連續任職達4.73年，足見原告所從事
07 工作對被告從事「電力專案」業務具持續性需求，且為被告
08 經常性主要經濟活動所需，自應認屬不定期契約。依勞動
09 基準法（下稱勞基法）施行細則第6條規定，定期契約關係
10 之「特定性工作」，如工作期間超過1年者，應報請主管機
11 關核備，應為強制規定，如未經當地主管機關核備，應不得
12 排除法規之限制，實不容許兩造以契約自由為由規避。

13 (三)被告未依循勞工法令及勞動契約，即要求原告於113年12月3
14 1日後不再提供勞務且未依法解僱，故原告於114年3月13日
15 在桃園市群眾服務協會調解時，依勞基法第14條規定終止兩
16 造間勞動契約。另被告曾提出補提繳勞工退休金（下稱勞退
17 金）協議書予原告，被告計算出應補提繳金額為19,896元，
18 惟被告迄今仍未為原告補提繳前開金額。為此，爰依勞基法
19 第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條
20 第3、4項、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12
21 條第1、2項、第14條第1項、第31條第1項等規定提起訴訟等
22 語。並聲明：1.被告應給付原告152,562元，及自起訴狀繕
23 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.
24 被告應提繳19,896元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞
25 保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。3.被告應開立
26 非自願離職證明書予原告。4.請依職權宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)被告為訴外人日商丸紅國際股份有限公司（下稱日商丸紅公
29 司）於108年2月間自台灣電力股份有限公司（下稱台電公
30 司）於108年2月間自台灣電力股份有限公司（下稱台電公
31 司）於108年2月間自台灣電力股份有限公司（下稱台電公

01 司)得標「大潭電廠增建燃氣複循環機組發電計畫-8及9號
02 機複循環發電機組設備及其廠房與相關設施設備採購帶安裝
03 案」(下稱大潭電廠專案)後,於同年4月間在臺灣所設立
04 專門處理大潭電廠專案之分公司,被告係日商丸紅公司為履
05 行大潭電廠專案而設,且擬於大潭電廠專案履行完畢後廢
06 止。原告為被告所聘僱並服務於大潭電廠專案之人員,雙方
07 有簽訂系爭契約,原告擔任職務為「文件管理專員」,服務
08 期間詳如附表所示。

09 (二)系爭契約屬「特定性工作」之定期契約,原告於「特定性工
10 作」定期契約期滿離職,被告依法無給付資遣費之義務。本
11 案完全符合行政院勞工委員會(下稱勞委會,現改制為勞動
12 部,下同)89年3月31日(89)台勞資二字第0011362號書
13 函、臺灣高等法院96年度勞上易字第70號、臺灣高雄高等行
14 政法院91年度訴字第616號等判決所定義之典型「特定性工
15 作」情形,日商丸紅公司係因得標大潭電廠專案而有聘僱人
16 員需求,旋即在台設立被告並與原告簽署系爭契約,大潭電
17 廠專案非繼續性、無止期之工作,於大潭電廠專案契約期滿
18 後,被告即無繼續聘僱相關人員之需求,故大潭電廠專案應
19 符合勞基法之「特定性工作」定義。再原告乃被告為執行大
20 潭電廠專案所聘僱之人員,此觀系爭契約之封面及附表A等
21 內容明確,況系爭契約特別指明締約主體為被告,顯見締約
22 雙方明知系爭契約為特定專案簽訂,故系爭契約符合勞基法
23 第9條第1項「特定性工作得為定期契約」之情形,且該契約
24 第4條既載明為定期契約,訂有明確起始日及到期日,應屬
25 「特定性工作」之定期契約。

26 (三)大潭電廠專案既具特定性工作性質,被告與大潭電廠專案相
27 關人員所簽署之服務合約均訂有明確聘僱期限,被告將於各
28 該服務合約期限屆滿前,參酌大潭電廠專案特定性工作之執
29 行進度,評估是否有繼續聘僱相關人員之必要,於達成聘僱
30 條件共識後,被告會與相關人員重新簽署新一輪訂有明確聘
31 僱期限之服務合約,雖勞基法第9條第2項第2款規定可視為

01 不定期契約，然此僅適用於臨時性與短期性工作，依同條第
02 3項規定不適用於「季節性工作」及「特定性工作」，系爭
03 契約縱因大潭電廠專案仍有人力需求而存在續約情形，亦不
04 影響應被認定為「特定性工作」之定期契約，「特定性工
05 作」終究有完成一天，非繼續性本質所使然，不因短期內有
06 續約情事即變更性質為不定期契約。日商丸紅公司與台電公
07 司就大潭電廠專案得標時，原訂履約期間為5年，自108年1
08 月30日至112年12月31日止，此與日商丸紅公司於95年初得
09 標桃園中正國際機場捷運專案，執行專案之「交通專案
10 分公司」相同，在臺專案業務徹底執行完畢後，將會進行專
11 案分公司之廢止，故原告之工作與「雇主過去不間斷進行之
12 業務」情形有間，非常設性，不具繼續性。

13 (四)原告擔任文件管理專員，工作範圍係處理大潭電廠專案之文
14 件管理，無涉任何其他非關大潭電廠專案之文件，故不論系
15 爭契約內容或工作地點，原告均明知此工作非恆久、繼續性
16 或常設性，勢必因大潭電廠專案工程收尾而不存在人力需
17 求。大潭電廠專案之8號及9號機複循環發電機組於113年12
18 月間達到「正式調度日」條件，即均已達可調度電力之狀
19 態，主工程既已完成，剩餘次要工程項目所剩不多，為：整
20 頓、清潔、美化電廠外觀之造園景觀施工及植生綠化與養
21 護，原告負責之相關文件管理工作，已不再有多聘僱人力需
22 求，故系爭契約自113年12月31日到期屆滿後未再行續約，
23 則原告主張其所從事工作具持續性需求，且為被告經常性主
24 要經濟活動所需，均有錯誤。

25 (五)系爭契約第4條載明為定期契約，訂有明確起始日及到期
26 日，則系爭契約於113年12月31日屆至，雙方無達成任何續
27 約或延長之合意，則原告之特定性工作定期契約期滿離職，
28 被告依勞基法第18條第2款或工作規則第10條第2項規定，均
29 無給付資遣費義務。又原告於114年3月13日在桃園市群眾服
30 務協會調解時，完全未有任何「終止」系爭契約之意思表
31 示，勞資爭議調解會議紀錄亦無任何相關之文字記載，更徵

01 原告主張無可信。因受大潭電廠專案執行進度影響，被告無
02 法與所有員工締約之初即準確判斷各員工工作期間，僅得以
03 各該服務合約所約定服務期間作為標準，因兩造簽署最終服
04 務合約之期間未超過1年，依勞基法施行細則第6條第4款規
05 定，應認被告應無將系爭契約報請主管機關核備之必要，原
06 告職務屬特定性，依勞基法第9條第3項規定無相互加總計算
07 期間而認定為定期契約性質。依勞委會88年1月15日（88）
08 台勞資二字第001585號函、臺灣臺北地方法院108年度店勞
09 小字第7號、101年度勞訴字第126號等判決，主管機關核備
10 與否，不影響系爭契約屬定期契約性質之認定，故原告主張
11 顯違反主管機關及司法實務見解。

12 (六)被告於114年3月3日寄予原告補提繳勞退金協議書及19,896
13 元計算公式，並請原告簽回後俾利被告如數向勞保局提繳，
14 故兩造對被告短繳之勞退金金額無爭議，原告僅須簽回協議
15 書即可，故原告此部分請求已無權利保護之必要。又本件屬
16 定期勞動契約期滿離職，原告無從請求被告開立非自願離職
17 證明書，原告此部分請求應無理由等語，資為抗辯。並聲
18 明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判
19 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項（本院卷362-363、469、472頁）：

21 (一)原告於109年4月10日到職，離職當月薪資為41,600元，最後
22 工作日為113年12月31日，兩造共簽立過4次系爭契約，原告
23 之服務期間、約定薪資、職稱均詳如附表所示。

24 (二)原告於114年2月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於
25 同年3月13日在桃園市群眾服務協會進行調解，惟因兩造未
26 能達成共識以致調解不成立。

27 (三)兩造對下列資料形式真正不爭執：

28 1.服務證明書、原告簽署之離職點交清單（本院卷23、325
29 頁，原證1、被證16）。

30 2.原告113年7月至同年12月之薪資單（本院卷93、323頁，原
31 證4、被證15）。

01 3.原告離職後被告結算特休未休折算工資16,730元、113年12
02 月加班費1,757元，共計18,487元給付原告之匯款紀錄（本
03 院卷95-99、351-356頁，原證5、被證18）。

04 4.被告提出應為原告補提撥勞退金計算表、補提勞退金協議書
05 （本院卷101、357頁，原證6、被證19）。

06 5.被告訂定之工作規則（本院卷327-349頁，被證17）。

07 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

08 (一)系爭契約是否為繼續性勞動契約或特定性工作之定期契約？

09 1.按「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短
10 期、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
11 不定期契約。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不
12 定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對之意思者。
13 二、雖經另訂契約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，
14 前後契約間斷期間超過30日者。前項規定於特定性或季節性
15 之定期工作不適用之。」勞基法第9條定有明文。可見，特
16 定性工作得訂立定期契約，契約屆滿，即使另訂新約，前後
17 未有間斷，亦不因而視為不定期契約。而所謂特定性工作，
18 依勞基法施行細則第6條第4款前段規定，係指可在特定期間
19 完成之非繼續性工作。

20 2.經查，依原告提出之系爭契約（本院卷25-89頁）觀之，其
21 就締約之原因及目的即已敘及略以：「(B)Marubeni Corpor
22 ation Power Project Branch (JAPAN) so-called Taiwan
23 Power Project Office("TPPO") is a registered branch
24 office of MC in Taipei whose power projects division
25 is involved in the execution of MC's business in Tai
26 wan of engineering, procurement and construction of
27 power plants, including the Project.（中譯：丸紅公司
28 電力專案分公司（日本）即臺灣電力專案辦公室（以下簡
29 稱“TPPO”），是丸紅商事在台北的註冊分公司，其電力專
30 案部門參與執行丸紅商事在臺灣的發電廠設計、採購和建設
31 業務，包括本專案。」、「(C)TPPO wishes to appoint th

01 e ENGINEER to perform the Services for MC (or for TP
02 PO) in relation to the Project in accordance with th
03 is agreement, the ENGINEER is willing to render such
04 services to TPPO/MC on the terms and conditions here
05 inafter set forth. Now, therefore, in consideration
06 of the foregoing premises and the mutual covenants h
07 ereinafter set forth, the parties hereto hereby agre
08 e as follows. (中譯：TPPO希望指定工程師根據本協定為M
09 C (或TPPO) 提供與專案相關的服務，工程師願意根據以下
10 條款和條件向TPPO/MC提供此類服務。因此，考慮到上述前
11 提和下文規定的共同契約，雙方特此同意如下。)」（本院
12 卷31頁），可知兩造系爭契約之締約目的即為被告執行台電
13 公司發電廠設計、採購和建設業務等專案。而原告自陳兩造
14 約定原告工作內容，係依該契約第1.1條中有關「Services
15 mean the services to be performed by the ENGINEER fo
16 r TPPO in respect of the Project, as set out in Sched
17 ule A. (中譯：服務指工程師為TPPO就專案提供的服務，如
18 附表A所述。）」（本院卷35、471頁），而依附表A所載內
19 容觀之，原告之工作職稱為文書管理員 (Document Control
20 ler)，管理並確保所有適當的專案通訊和文件傳輸、分發
21 和記錄，主要工作為管理專案文書管理團隊，根據專案特定
22 的分發要求 (電子版和副本) 分發及管理收發信件，並根據
23 專案特定的通訊和文件管理程序，管理適當的專案通訊和文
24 件處理，與PADM、PM和P-TPM/TPM溝通並協調其活動 (本院
25 卷73-75頁)，雙方並約定合約期間為113年7月1日至同年12
26 月31日內履行服務 (本院卷39頁)，可見兩造簽訂之系爭契
27 約，除已明定契約期間外，亦載明被告係參與執行我國發電
28 廠設計等業務專案，並希望原告根據該契約提供與專案相關
29 文書管理專業服務，則兩造顯係基於「特定性工作定期契
30 約」之認知而簽訂契約，至為明確。再審酌系爭契約上所載
31 之「(A)Marubeni Corporation("MC") is a member of the

01 Consortium under contract with Taiwan Power Company
02 ("TPC") to execute the Project. (中譯：丸紅公司(以下
03 簡稱"MC")是與台灣電力公司(以下簡稱"TPC")簽訂合約執
04 行專案的聯盟成員。)」（本院卷31頁），緣於日商丸紅公
05 司以投標方式取得大潭電廠增建燃氣複循環機組發電計畫-8
06 及9號機複循環發電機組設備及其廠房與相關設施設備採購
07 帶安裝等標案，履約起迄日期為108年1月30日至112年12月3
08 1日，有兩造不爭執之決標公告在卷可考（本院卷155-162、
09 472頁），可知日商丸紅公司設立被告所承攬前揭電力標
10 案，乃有特定期限，且該勞務工程必會完成，亦係確定，顯
11 非具有繼續性且無止期，於期限屆至後，日商丸紅公司能否
12 再標得新年度之標案，則屬不確定之事實，故兩造簽立之系
13 爭契約約定原告工作內容係為該專案特殊需求之文書管理、
14 傳輸及記錄等，核屬勞基法施行細則第6條第4款所指之特定
15 性工作無誤，縱使契約期限屆滿，雙方即使另訂新約，前後
16 未有間斷，亦不因而視為不定期契約。準此，被告抗辯兩造
17 間之僱傭契約係屬特定性工作之契約，則原告前揭終止契約
18 雖不生效力，但兩造僱傭契約關係亦僅存續至113年12月31
19 日為止等語，堪認可採。原告主張兩造所訂系爭契約係繼續
20 性不定期契約，即非可採。

21 (二)兩造終止勞動契約之原因及合法性為何或為定期勞動契約期
22 滿離職？

- 23 1.承前所述，原告之工作內容屬特定性之定期工作，兩造簽立
24 過如附表所示原告之服務期間、約定薪資、職稱之4次系爭
25 契約，然依勞基法第9條第2、3項規定，仍不適用不定期契
26 約，從而兩造間終止勞動契約之原因，即為第4份合約到期
27 日之113年12月31日（本院卷39、188頁）屆滿而終止。
- 28 2.原告主張被告未循勞工法令及勞動契約，竟於113年12月31
29 日後即要求原告不再提供勞務，遂於114年3月13日調解會議
30 現場，依勞基法第14條第1項第6款規定，以被告違反勞工法
31 令及勞動契約，不經預告終止勞動契約等語（本院卷15、36

01 3、369-371、471-472頁)。惟按雇主違反勞動契約或勞工
02 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
03 約，勞基法第14條第1項第6款固有明文。再勞工依該款規定
04 終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主
05 有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，3
06 0日內為之，同條第2項亦有明定。查，原告不爭執其最後工
07 作日為113年12月31日〔兩造不爭執事項(-)〕，可認原告斯
08 時已知悉被告不再與其訂立系爭契約，而有損害其權益之結
09 果，惟原告遲至114年3月13日行政調解時始向被告為終止勞
10 動契約之意思表示（本院卷91頁），自己逾30日之除斥期
11 間，而無以該條款終止勞動契約之效力，是原告此部分之主
12 張，亦無可取。

13 (三)原告請求資遣費152,562元，並加付5%法定遲延利息，是否
14 有理由？

15 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
17 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未
18 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
19 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
20 文。查，兩造間之勞動契約係因特定性工作之期限屆至而終
21 止，且原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，
22 亦不合法，從而原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告
23 給付資遣費本息，殊嫌無據。

24 (四)原告請求被告補提繳勞退金19,896元至其勞退專戶，有無理
25 由？

26 1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或
27 在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，
28 除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意
29 者，始得為之。民事訴訟法第279條第1項、第3項定有明
30 文。所謂自認，係不負舉證責任之當事人一造，就負舉證責
31 任之他造主張之不利於己事實，在訴訟上予以承認或不爭執

01 而言。當事人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍
02 內自有拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為
03 真，並以之為裁判之基礎，在未經自認人合法撤銷其自認
04 前，法院不得為與自認之事實相反之認定。

05 2.查，原告主張被告曾提出補提繳勞退金協議書予原告，並依
06 被告計算為19,896元一情，為被告所不爭執（本院卷146-14
07 7、364、470頁），則原告此部分之請求，應屬有據。

08 3.至被告固抗辯因需原告配合簽回勞保局同意函，勞保局承辦
09 人要求雙方確認並簽署協議後即可完成提繳作業，原告不願
10 負協力義務而另提起訴訟，此部分請求沒有權利保護之必要
11 等語（本院卷470頁），並提出補提繳勞退金協議書為證
12 （本院卷357頁），惟觀諸該協議書上未有被告相關用印，
13 且無應補提繳金額之記載，而被告迄未將相關金額補提繳至
14 原告之勞退專戶（本院卷470頁），原告自得表達無意以協
15 議方式，而依勞退條例第31條規定，以訴訟方式請求被告提
16 繳該金額，仍認原告有權利保護之必要，則被告此部分所
17 辯，誠無足取。

18 (五)原告請求被告開立非自願離職證明書是否有據？

19 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
20 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
21 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
22 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
23 第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規
24 定。查，兩造間勞動契約之終止情形並未符合前揭條文所示
25 之要件，是原告此部分之主張，難認有據。

26 五、綜上所陳，原告基於勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
27 第31條第1項等規定，請求被告給付如主文第1項所示之金
28 額，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應
29 予駁回。又本判決主文第1項係法院就勞工之請求為被告即
30 雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職
31 權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同

01 時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣
02 告假執行部分，原告雖聲請法院依職權宣告假執行，惟此乃
03 促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁
04 判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予
05 駁回，附此敘明。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
07 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
09 條。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日
11 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

12 正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
14 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
15 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
16 應一併繳納上訴審裁判費。

17 書記官 邱淑利

18 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

19 附表

卷頁碼：本院卷7、9、23-89、137、183-273、362-363頁

編號	服務期間 (年月日)	約定薪資	職稱
1	109.4.10至111.12.12	每日1,364元	營建構造及有關工作人員
2	111.12.13至112.12.31	每月38,000元	文書管理人員
3	113.1.1至113.6.30	每月39,200元	文書管理人員
4	113.7.1至113.12.31	每月39,200元	文書管理人員